

ERLÄUTERUNGEN

Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG)

Stand: Januar 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
I. Geltungsbereich des Tarifvertrages Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) ...	4
II. Das Tarifliche Zusatzgeld - T-ZUG (A) und (B)	4
1. Anspruchsvoraussetzungen	5
a) Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag	5
b) Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 31. Juli eines Kalenderjahres	6
c) Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung	7
2. Höhe / Berechnung / Kürzung	7
a) T-ZUG (A): 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes - § 2 Nr. 2 a) TV T-ZUG	7
b) T-ZUG (B): 18,5 Prozent des Grundentgelts der EG 8 - § 2 Nr. 2 b) Abs. 2 TV T-ZUG	8
c) Anteilige Leistung bei Teilzeit	8
d) Altersteilzeit: Anspruch auf T-ZUG (A) und (B)	10
e) Anteilige Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses	10
f) Anteilige Leistung bei unterjährigem Wechsel in AT	12
g) Volle Leistung bei Arbeitsunfähigkeit	12
h) Volle Leistung bei Eintritt im Januar	13
3. Auszahlungszeitpunkt - § 2 Nr. 3 TV T-ZUG	14
4. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-ZUG	14
5. Pfändung des Tariflichen Zusatzgeldes	14
6. Tarifliche Freistellungszeit	14
7. Differenzierung des T-ZUG (B) nach § 4 TV T-ZUG	14
a) Verschiebung / Reduzierung des T-ZUG (B)	15
b) Anpassung des T-ZUG (B) wegen überproportionaler Kostenbelastung	17
8. Besonderes Differenzierungsverfahren für die Kalenderjahre 2023 und 2024	18
III. Das Transformationsgeld - § 2 Nr. 4 TV T-ZUG	22
1. Anspruchsvoraussetzungen	22
a) Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag	22
b) Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 28. Februar eines Kalenderjahres	23
c) Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung	24
2. Höhe / Berechnung / Kürzung	24
3. Auszahlungszeitpunkt - § 2 Nr. 4 Abs. 6 TV T-ZUG	24
4. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-Geldes	24
5. Pfändung des Transformationsgeldes	25
IV. Exkurs: Ausgleichszahlungen bei kollektiver Arbeitszeitabsenkung	
- § 15.2 Abs. 2 MTV	25

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zuge der Tarifrunde 2022 wurde eine Veränderung der Höhe des Tariflichen Zusatzgeldes (B) (T-ZUG (B)) und des Transformationsgeldes (T-Geld) vereinbart. Hintergrund dafür war, das Volumen des in Form des T-ZUG (B) bestehenden differenzierbaren Entgeltbestandteiles zu vergrößern (ab 2023 von 12,3 % auf 18,5 % des jeweils gültigen Grundentgelts der EG 8). Im Gegenzug wurde geregelt, dass die ursprünglich für 2023 vorgesehene Erhöhung des mit der Abrechnung für Februar fälligen T-Geldes von 18,4 Prozent auf 27,6 Prozent nicht erfolgt. Außerdem wurde das bereits aus dem Tarifabschluss 2021 bekannte besondere Differenzierungsverfahren für das T-ZUG (B) für die Jahre 2023 und 2024 erneut vereinbart.

Dies haben wir zum Anlass genommen, die Erläuterungen zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) zu überarbeiten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Tarif-Team von METALL NRW
Düsseldorf, im Januar 2023

I. GELTUNGSBEREICH DES TARIFVERTRAGES TARIFLICHES ZUSATZGELD (TV T-ZUG)

Gemäß § 1 gilt für den TV T-ZUG der aus anderen Tarifverträgen bekannte Geltungsbereich. Der TV T-ZUG findet auf **Tarifbeschäftigte** wie auch auf **Auszubildende** Anwendung.

Vom tariflichen Geltungsbereich nicht erfasst sind die Heimarbeiter sowie Zeitarbeitnehmer. Diese können aus dem TV T-ZUG keine Ansprüche herleiten.

II. DAS TARIFLICHE ZUSATZGELD - T-ZUG (A) UND (B)

Mit dem Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 14. Februar 2018 wurde - anstatt einer zweiten Tabellenerhöhungsstufe - eine weitere tarifliche Sonderzahlung, das „Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG)“, geschaffen.

Diese tarifliche Einmalzahlung besteht aus zwei Komponenten - T- ZUG (A) und T-ZUG (B) - und ist seit 2019 an die Beschäftigten zu zahlen.

- Die eine Komponente, das **T-ZUG (A)** in Höhe von **27,5 Prozent eines Monatsverdienstes**, kann von bestimmten Beschäftigungsgruppen gem. § 25 MTV in acht bezahlte freie Tage „umgetauscht“ werden.
- Hinsichtlich der zweiten Komponente, des **T-ZUG (B)** verständigten sich die Tarifvertragsparteien im Tarifabschluss vom 22. November 2022 über eine **ab dem Kalenderjahr 2023** greifende **Erhöhung** des T-ZUG (B) von vormals 12,3 Prozent auf **18,5 Prozent des Grundentgelts der jeweils gültigen EG 8**. Das T-ZUG (B) für Auszubildende wurde entsprechend von 12,3 auf 18,5 Prozent der jeweils gültigen Ausbildungsvergütung erhöht.

Das T-ZUG (B) kann betrieblich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten verschoben, abgesenkt oder gestrichen werden (siehe zur sog. Differenzierung II. 7. a)). Die Erhöhung des T-ZUG (B) im Rahmen der Tarifrunde 2022 hatte das Ziel, das differenzierbare Entgeltvolumen in Form des T-ZUG (B) zu erhöhen. Damit diese Erhöhung keine zusätzliche Belastung für die Betriebe begründet, haben die Tarifvertragsparteien gleichzeitig vereinbart, die für das Kalenderjahr 2023 tarifvertraglich vorgesehene Erhöhung des ebenfalls im TV T-ZUG geregelten Transformationsgeldes (T-Geldes) von 18,4 Prozent auf 27,6 Prozent dauerhaft entfallen zu lassen.

Nachfolgend werden die Anspruchsvoraussetzungen sowie die abrechnungstechnischen Fragen des T-ZUG (A) und (B) erläutert. Dabei ist erkennbar, dass sich die Tarifvertragsparteien bewusst an bereits bekannte Spielregeln im Umgang mit den schon länger bestehenden tariflichen Sonderzahlungen, insbesondere der zusätzlichen Urlaubsvergütung, angelehnt haben.

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit haben wir vielfach auf die Nennung der Auszubildenden verzichtet, da die Ausführungen für sie - sofern nicht besonders vermerkt - gleichermaßen gelten.

1. Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für den Zahlungsanspruch auf T-ZUG (A) und (B) ist, dass der Beschäftigte bzw. Auszubildende

- am 31. Juli des laufenden Kalenderjahres in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht und
- zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen **sechs** Monate angehört hat.

Daraus ergeben sich folgende **Fallkonstellationen**:

a) Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag

Aufgrund der Voraussetzungen des Bestehens des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses am Stichtag (31. Juli) ergeben sich folgende Konstellationen:

- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Juli: Kein Anspruch**

Nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 erhalten Beschäftigte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen das T-ZUG (A) und (B) nur, wenn sie am Stichtag (31. Juli) in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es besteht im Fall des Ausscheidens vor dem Stichtag kein Anspruch auf das T-ZUG (A) und (B), auch kein anteiliger. Hierüber besteht Einvernehmen der Tarifvertragsparteien in Baden-Württemberg (Pilotbezirk).

Die Regelung zur anteiligen Zahlung im Austrittsjahr des Beschäftigten ist also stets im Zusammenhang mit dem Stichtag (31. Juli) zu lesen.

Beispiel:

Spricht der **Arbeitgeber** eine Kündigung z. B. zum 30. Juli aus, so wird das Arbeitsverhältnis an diesem Tag beendet. Am Stichtag 31. Juli besteht das Arbeitsverhältnis nicht mehr, so dass ein Anspruch auf das T-ZUG (A) und (B) nicht gegeben ist.

Gleiches gilt, wenn infolge einer Arbeitnehmerkündigung, eines Aufhebungsvertrages oder einer Befristung das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag endet. Auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung oder der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages kommt es dabei folgerichtig nicht an. Entscheidend ist, wann das Arbeitsverhältnis infolge der Kündigung oder des Aufhebungsvertrages endet.

Anders als im Falle der tariflichen Jahressonderzahlung (13. ME) gilt auch keine Ausnahme von diesem Stichtagsprinzip im Falle eines Ausscheidens des Beschäftigten wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes.

- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Juli: anteiliger Anspruch**

Wird das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr nach dem Stichtag beendet, entsteht gem. § 2 Nr. 1 Abs. 2 nur ein anteiliger Anspruch auf das T-ZUG (A) und (B).

Ist schon zum Zeitpunkt der Auszahlung ein späteres Ausscheiden im restlichen Kalenderjahr bekannt, sind T-ZUG (A) und (B) bereits entsprechend reduziert auszus zahlen.

Ergibt sich erst nach einer ungekürzten Auszahlung des T-ZUG (A) und (B) eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im restlichen Kalenderjahr, entfällt nachträglich der Rechtsgrund für die volle T-ZUG-Auszahlung. In einem solchen Fall besteht ein entsprechender bereicherungsrechtlicher Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers.

Praxishinweis: Einem solchen bereicherungsrechtlichen Rückzahlungsanspruch kann der Beschäftigte aber ggf. eine sog. Entreicherung entgegenhalten (§ 818 Abs. 3 BGB). Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich bei Auszahlung des T-ZUG (A) und (B) vorsorglich darauf hinzuweisen, dass ein Ausscheiden vor Ablauf des 31. Dezembers zu einer anteiligen Rückzahlungsverpflichtung führt. Entsprechendes gilt bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses (siehe dazu II. 2. e)).

b) Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 31. Juli eines Kalenderjahres

Nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 setzt der Anspruch auf T-ZUG (A) und (B) voraus, dass der Beschäftigte dem Betrieb am 31. Juli des jeweiligen Kalenderjahres **ununterbrochen mindestens sechs Monate** angehört hat.

Im Gegensatz zum Begriff der Beschäftigungsdauer ist für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit unerheblich, ob der Beschäftigte tatsächlich gearbeitet hat. Die **Betriebszugehörigkeit hängt vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses** ab. Daher werden rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses auf die Betriebszugehörigkeit grundsätzlich nicht angerechnet.

Da die Tarifvertragsparteien mit der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit dasselbe Tatbestandsmerkmal wie der Gesetzgeber in § 1 KSchG gewählt haben, ist die hierzu ergangene Rechtsprechung zu beachten. Danach führen rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses dann nicht zu einer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, wenn ein enger sachlicher Zusammenhang vorliegt. Dies ist z. B. der Fall, wenn ein neues Arbeitsverhältnis zeitlich unmittelbar an ein altes anschließt und die Möglichkeit einer Neubegründung bereits bei Abschluss des ersten Vertrags absehbar war (BAG, Urteil vom 19. Juni 2007 - 2 AZR 94/06 -).

Zeiten, in denen der Beschäftigte als Zeitarbeiter im Betrieb eingesetzt war, werden nicht angerechnet.

Wird ein **Auszubildender** vom Ausbildungsbetrieb übernommen, gilt seine Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist das Datum des Eintritts des Beschäftigten in den Betrieb. Dabei zählt als Beginn der Zugehörigkeitsdauer gem. § 187 Abs. 2 BGB der Tag des Eintritts in das Arbeitsverhältnis mit. Das Ende der nach Monaten gerechneten Zeitstaffel wird gem. § 188 Abs. 2 BGB mit

Ablauf des Tages des sechsten Monats erreicht, der dem Tag vorhergeht, der durch sein Datum dem Anfangstag der Frist entspricht.

Beispiel:

Bei einem Eintritt in das Arbeitsverhältnis z. B. am 1. Februar ist die 6-monatige Betriebszugehörigkeit erst mit Ablauf des 31. Juli, also erst am 1. August erreicht, so dass in diesem Fall kein Anspruch auf das T-ZUG besteht.

c) Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung

Entscheidend für das Entstehen des Anspruchs auf das T-ZUG (A) und (B) ist unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung, ob das Arbeitsverhältnis am 31. Juli besteht.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten indes keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, ist das T-ZUG gemäß § 2 Nr. 1 Abs. 3 TV T-ZUG entsprechend zu kürzen (siehe dazu II. 2. e)).

2. Höhe / Berechnung / Kürzung

Im nachfolgenden Teil werden zunächst die Höhe und die abrechnungstechnischen Fragen des T-ZUG (A) und (B) dargestellt. Da sich das T-ZUG aus zwei Komponenten zusammensetzt, werden diese getrennt dargestellt.

Im Anschluss geht es um Fallkonstellationen, die zu einer Kürzung bzw. zum Wegfall des T-ZUG (A) und (B) führen.

a) T-ZUG (A): 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes - § 2 Nr. 2 a) TV T-ZUG

Das T-ZUG (A) berechnet sich für Beschäftigte und Auszubildende nach denselben Spielregeln wie die zusätzliche Urlaubsvergütung nach § 38.2 MTV.

Berechnungsgrundlage dafür sind:

- **Die festen Entgeltbestandteile des laufenden Monats (§ 39.3 MTV):**
 - das tarifliche Monatsgrundentgelt,
 - weitere monatlich stetige Entgeltbestandteile, d.h. alle Zulagen, Zuschläge und sonstigen Vergütungen, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallenund
- **der Monatsdurchschnitt folgender variabler Entgeltbestandteile der letzten sechs abgerechneten Monate (§ 40 Abs. 2 und 3 MTV):**
 - leistungsabhängige variable Entgeltbestandteile
 - Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsrecht
 - Erschwerniszuschläge
 - Individuelle Prämien
 - Provisionen
 - Zulagen.

Nicht berücksichtigt werden demnach das Mehrarbeitsentgelt nach § 33.1 MTV (Mehrarbeitsgrundvergütung und Mehrarbeitszuschläge), einmalige Zuwendungen,

altersvorsorgewirksame Leistungen sowie Leistungen, die Aufwendungsersatz darstellen (z.B. Auslösungen), mit Ausnahme von Auslösungen nach dem Bundesmontagetarifvertrag, soweit sie nach diesem Arbeitsentgelt und kein Aufwendungsersatz sind.

Da zur Ermittlung des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts die Variablen der letzten sechs abgerechneten Monate herangezogen werden, geht es diesbezüglich in der Regel um eine Durchschnittsberechnung aus den Monaten Januar bis Juni. Die festen Entgeltbestandteile kommen aus dem laufenden Monat Juli, da der Stichtag für die Berechnung immer der Monatsverdienst im Juli des jeweiligen Kalenderjahres ist. Dies gilt selbst dann, wenn - was möglich ist - der Auszahlungszeitpunkt verschoben wird (siehe dazu II. 7. a)).

Als abgerechnete Monate können auch Monate mit Entgeltfortzahlungszeiten für Krankheit oder Urlaub einbezogen werden. Sollten in einem Monat z.B. wegen längerer Phasen des Krankengeldbezuges Entgeltbestandteile „fehlen“, kann auf einen vorangehenden Abrechnungsmonat ausgewichen werden. Zwischenzeitliche tarifliche Entgelterhöhungen sind hierbei zu berücksichtigen.

Einzubeziehen in die Berechnung des T-ZUG (A) sind auch übertarifliche Entgeltbestandteile, soweit diese unter die festen und leistungsabhängigen Bestandteile des Monatsentgelts zu subsumieren sind oder zu den zeitabhängigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören (vgl. BAG, Urteil vom 28. März 2007 - 10 AZR 66/06 -).

b) T-ZUG (B): 18,5 Prozent des Grundentgelts der EG 8 - § 2 Nr. 2 b) Abs. 2 TV T-ZUG

Ab dem Kalenderjahr 2023 beträgt das T-ZUG (B) pauschal 18,5 Prozent des jeweils im Juli eines Kalenderjahres aktuellen Grundentgelts der Entgeltgruppe 8 (EG 8) entsprechend der jeweils im Juli aktuellen tariflichen Entgelttabelle. Hieraus ergibt sich auf Basis der ERA-Monatsgrundentgelttabellen des ERA-Entgeltabkommens vom 22. November 2022 für das Jahr 2023 ein Betrag von 561,20 Euro und für das Jahr 2024 ein Betrag von 579,70 Euro.

Auszubildende erhalten 18,5 Prozent ihrer im Juli maßgeblichen Ausbildungsvergütung als T-ZUG (B).

c) Anteilige Leistung bei Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte erhalten wegen ihrer im Verhältnis zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abgesenkten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) auch nur ein im Verhältnis zum Vollzeitbeschäftigten anteiliges T-ZUG (A) und (B).

Diese anteilige Kürzung ergibt sich beim T-ZUG (A) automatisch aufgrund der prozentualen Berechnung auf Basis des individuellen Monatsverdienstes (27,5 Prozent). Keine Rolle spielt in diesem Zusammenhang, wann ein Beschäftigter seine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) verändert hat. Es gilt insofern ein reines Stichtagsprinzip auf Basis des Monatsverdienstes im Juli bzw. hinsichtlich der variablen Entgeltbestandteile des Durchschnitts aus den letzten sechs abgerechneten Monaten des jeweiligen Kalenderjahres.

Beim T-ZUG (B) ist die proportionale Anpassung bei einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden in § 2 Nr. 2 b) Abs. 3 ausdrücklich geregelt. Eine Anpassung findet nur dann statt, wenn die IRWAZ am Stichtag 31. Juli unter 35 Stunden liegt. Im Falle einer IRWAZ von mehr als 35 Stunden verbleibt es bei dem Betrag von 18,5 Prozent der jeweils gültigen EG 8. Auch hier gilt ein reines Stichtagsprinzip bezogen auf die IRWAZ am 31. Juli des jeweiligen Kalenderjahres. Frühere oder spätere Veränderungen der IRWAZ bleiben unberücksichtigt.

Beispiel:

Die IRWAZ des Beschäftigten beträgt 20 Stunden / Woche am 31. Juli 2023. Im Kalenderjahr 2023 beträgt das T-ZUG (B) für Vollzeitbeschäftigte 561,20 Euro (Grundentgelt der EG 8 ab 1. Juni 2023: 3.033,50 Euro; das T-ZUG (B) in Höhe von 18,5 % beträgt für Vollzeitbeschäftigte somit 561,20 Euro).

$$\frac{561,20 \text{ Euro}}{35 \text{ Stunden / Woche}} \times 20 \text{ Stunden / Woche} = 320,69 \text{ Euro}$$

Somit ergibt sich für den Teilzeitbeschäftigten ein Anspruch auf ein anteiliges T-ZUG (B) in Höhe von 320,69 Euro.

Praxishinweis: Im Fall einer **kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen nach § 15 MTV** ist hinsichtlich der Berechnung der Sonderzahlung zwischen T-ZUG (A) und (B) zu differenzieren.

Das **T-ZUG (A)** steht den von der Arbeitszeitabsenkung betroffenen Beschäftigten nur anteilig zu. Zwar bleibt der Beschäftigte rechtlich gesehen „Vollzeitbeschäftigter“. Das T-ZUG (A) errechnet sich aber auf Basis des individuellen Monatsentgelts, welches sich nach § 15.2 MTV entsprechend der Arbeitszeitabsenkung reduziert.

Für **T-ZUG (B)** ist in § 2 Nr. 2 b) Abs. 3 zwar geregelt, dass bei einer IRWAZ unter 35 Stunden eine anteilige Leistung erfolgt. Gem. § 15.1 Abs. 4 MTV sind die Beschäftigten trotz der Absenkung der Arbeitszeit aber weiterhin Vollzeitbeschäftigte, wenn sie auch zuvor Vollzeitbeschäftigte im Sinne des MTV waren. Trotz der Arbeitszeitabsenkung erhalten diese Vollzeitbeschäftigten das T-ZUG (B) daher in voller Höhe.

Von der kollektiven Arbeitszeitabsenkung nach § 15 MTV ist der Fall der **Kurzarbeit** zu unterscheiden. Im Fall der Kurzarbeit im Abrechnungsmonat Juli reduziert sich das Arbeitszeitvolumen der betroffenen Beschäftigten. Insofern berechnet sich das T-ZUG (A) wieder auf dem durch die Arbeitszeitabsenkung reduzierten Monatsentgelt. Um die **Akzeptanz der Kurzarbeit** innerhalb der Belegschaft zu erhöhen, bietet es sich ggfs. aber ohnehin an, T-ZUG (A) weiterhin auf Grundlage des ungekürzten Monatsentgelts zu berechnen.

Kurzarbeit hat keine Auswirkung auf die Höhe des T-ZUG (B). Anders als das T-ZUG (A) berechnet sich dieses nicht auf Basis des individuell abgerechneten regelmäßigen Arbeitsentgelts im Abrechnungsmonat (das sich bei Kurzarbeit im Abrechnungsmonat Juli reduziert), sondern auf Basis des - sich durch Kurzarbeit nicht verändernden - Grundentgelts der gültigen EG 8. Eine Reduzierung des T-ZUG (B) erfolgt lediglich dann, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) die tarifliche Arbeitszeit von 35 Std./W. unterschreitet; also eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt. Die Einführung von Kurzarbeit führt allerdings nicht zu einer Veränderung der IRWAZ;

vielmehr bleibt die vertraglich geschuldete Arbeitszeit des Beschäftigten trotz des Arbeitsausfalls unverändert.

d) **Altersteilzeit: Anspruch auf T-ZUG (A) und (B)**

Für **Beschäftigte in Altersteilzeit** entstehen ebenfalls Ansprüche auf das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG (A) und (B)) sowie das Transformationsgeld (T-Geld).

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) regelt, dass für die Dauer der Altersteilzeit keine Ansprüche auf die tarifliche Jahressonderzahlung gemäß des ETV 13. ME und die zusätzliche Urlaubsvergütung gemäß § 38.2 MTV bestehen. Diese klare Regelung erfasst damit nicht das seit 2019 zu beanspruchende Tarifliche Zusatzgeld bzw. das ab 2022 neu eingeführte Transformationsgeld. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Wegfall der beiden bisherigen tariflichen Sonderzahlungen in einer Altersteilzeit bei der tariflichen Bemessung der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers berücksichtigt wurde. Für die sich aus dem TV T-ZUG ergebenden Sonderzahlungen T-ZUG (A) und (B) sowie das T-Geld ist das nicht der Fall.

In einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entsteht der Anspruch auf das T-ZUG (A) und (B) sowie auf das T-Geld nur auf Basis der **Teilzeitbeschäftigung**. Das gilt im Blockmodell sowohl für die Arbeits- als auch für die Freistellungsphase.

Für die **Berechnung des T-ZUG (A)** werden die Aufstockungsbeträge nicht in die Berechnungsbasis einbezogen. Vielmehr errechnet sich das T-ZUG (A) allein auf Basis des reinen Altersteilzeitentgelts (unter Außerachtlassung der Aufstockungsbeträge).

T-ZUG (B) erhalten Altersteilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer individuellen vertraglichen Arbeitszeit in der Altersteilzeit im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit.

T-ZUG (A) und (B) unterliegen nicht der Aufstockungspflicht nach TV FlexÜ, da es sich um Einmalzahlungen handelt, die nicht unter den altersteilzeitspezifischen Begriff des aufzustockenden Regelarbeitsentgelts i.S.d. § 6 Altersteilzeitgesetz fallen.

Praxishinweis: Die obigen Ausführungen beziehen sich auf den Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente. Sollten auf Basis bestandsgeschützter Betriebsvereinbarungen weiterhin ältere tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit angewendet werden, sind insbesondere zur Frage der Aufstockungspflicht ggf. Besonderheiten zu beachten. In einem solchen Fall empfiehlt sich die Beratung des örtlich zuständigen Arbeitgeberverbandes.

e) **Anteilige Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses**

Auch wenn die Anspruchsvoraussetzungen eines zum Stichtag 31. Juli mindestens sechs Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses für das T-ZUG (A) und (B) erfüllt sind, erhält der Beschäftigte gleichwohl keine Leistung bzw. nur eine anteilige Leistung, wenn sein Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ganz bzw. teilweise geruht hat.

Beispiele:

- Tritt das Ruhen zum 1. Mai ein, ergibt sich ein Zahlungsanspruch auf T-ZUG (A) und (B) in Höhe von 4/12. Sofern das Ruhen innerhalb eines Monats eintritt, empfiehlt sich hinsichtlich einer etwaigen Kürzung wie bei einer Kürzung der Sonderzahlung 13. ME vorzugehen.
- Tritt ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Juli bzw. nach erfolgter Auszahlung ein, ergibt sich nachträglich ein entsprechend gekürzter Anspruch auf T-ZUG (A) und (B). Damit besteht nach bereicherungsrechtlichen Grundsätzen ein anteiliger Rückzahlungsanspruch gegenüber dem Beschäftigten.

Ein **Arbeitsverhältnis ruht**, wenn die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Arbeitsleistung und Vergütungszahlung) suspendiert sind.

- **Freiwilliger Wehrdienst: Kürzung**

Leistet ein Beschäftigter freiwilligen Wehrdienst, so ruht sein Arbeitsverhältnis während dieser Zeit kraft Gesetzes (§ 16 Abs. 7 ArbPISchG i. V. m. § 1 ArbPISchG). Er erhält daher keine bzw. nur eine anteilige Leistung. Dies gilt auch für ausländische Mitarbeiter, die in ihrem Heimatland Wehrdienst leisten.

- **Elternzeit: Kürzung**

Die Arbeitsgerichte gehen in nunmehr ständiger Rechtsprechung davon aus, dass das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten, der Elternzeit in Anspruch nimmt, kraft Gesetzes ruht. Für den Zeitraum der Elternzeit kann das T-ZUG (A) und (B) daher anteilig gekürzt werden. Dauert die Elternzeit das gesamte Kalenderjahr an, entfällt der Anspruch insgesamt.

- **Pflegezeit: Kürzung**

Auch bei der Pflegezeit auf Basis des Pflegezeitgesetzes ruht das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes. Somit kann auch hier das T-ZUG (A) und (B) anteilig gekürzt werden.

- **Unbezahlte Freistellung / Sonderurlaub: Kürzung**

Wird mit einem Beschäftigten eine unbezahlte Freistellung vereinbart, so ruhen in dieser Zeit die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, so dass das T-ZUG (A) und (B) gekürzt werden kann.

- **Bezahlte Freistellung aus Wertguthaben: keine Kürzung**

Bei einer bezahlten Freistellung des Beschäftigten auf Basis eines Wertguthabens im Sinne des § 7b SGB IV - z. B. rentennah oder zum Zwecke eines Sabbaticals - erfolgt keine Kürzung des T-ZUG (A) und (B). In einem solchen Fall ruht das Arbeitsverhältnis nicht, sondern aufgrund einer entsprechenden Vorleistung des Beschäftigten ist dieser „lediglich“ bezahlt freigestellt.

- **Mutterschutz: keine Kürzung**

Das Arbeitsverhältnis ruht zwar während der gem. §§ 3 und 6 Mutterschutzgesetz (MuSchG) bestehenden Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung. Gleichwohl kommt eine Kürzung des T-ZUG (A) und (B) anspruchsberechtigter Beschäftigter wegen des besonderen Diskriminierungsverbots im Zusammenhang mit dem Mutterschutz nicht in Betracht.

- **Bundesfreiwilligendienst: Kürzung nur bei Ruhensvereinbarung oder unbezahlter Freistellung**

Anders als beim freiwilligen Wehrdienst erfolgt bei der Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes nicht automatisch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Die Vorschriften des ArbPISchG kommen beim Bundesfreiwilligendienst nicht zur Anwendung. Ein Beschäftigter, der aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus den Bundesfreiwilligendienst ableisten möchte, hat keinen gesetzlichen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber. Treffen die Parteien eine Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bzw. eine unbezahlte Freistellung, so wird der Anspruch auf das T-ZUG (A) und (B) aber entsprechend gekürzt.

Praxishinweis: Tritt das Ruhen des Arbeitsverhältnisses erst nach Auszahlung des T-ZUG (A) und (B) ein, entfällt für einen Teil der bereits erhaltenen Sonderzahlungen nachträglich der Rechtsgrund. Somit entsteht ein Anspruch auf eine anteilige Rückzahlung.

Um zu verhindern, dass sich der Beschäftigte auf eine sog. Entreicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) beruft, empfiehlt es sich ggfs., bereits bei Auszahlung des T-ZUG (A) und (B) vorsorglich darauf hinzuweisen, dass ein Ruhen bzw. ein Ausscheiden im weiteren Verlauf des Kalenderjahres zu einer anteiligen Rückzahlungsverpflichtung führt. Sofern ein nachträgliches Ruhen des Arbeitsverhältnisses eintritt, sollte der Beschäftigte nochmals auf den Rückzahlungsanspruch und die Möglichkeit einer arbeitgeberseitigen Verrechnung des anteilig zurückzuzahlenden T-ZUG (A) und (B) mit zukünftigen Nettoentgeltansprüchen hingewiesen werden. Dabei ist auch eine Verrechnung mit dem am Ende des Jahres auszuzahlenden 13. ME denkbar.

Sofern im Vorfeld der Auszahlung bekannt ist, dass das Arbeitsverhältnis im Verlauf des weiteren Kalenderjahres eine bestimmte Zeit ruhen wird (beispielsweise wegen einer bereits beantragten Elternzeit), sollte die entsprechend anteilige Kürzung bereits bei der Berechnung und Auszahlung berücksichtigt werden.

f) Anteilige Leistung bei unterjährigem Wechsel in AT

Der Anspruch auf T-ZUG (A) und (B) besteht nur bei Beschäftigten, die unter den Anwendungsbereich des Tarifvertrags fallen. Beschäftigte, die am 31. Juli außertariflich beschäftigt sind, haben damit keinen Anspruch.

Der Wechsel in ein AT-Verhältnis ist damit wie der Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu behandeln, da mit dem Eintritt in das außertarifliche Beschäftigungsverhältnis das tarifliche Beschäftigungsverhältnis endet. Bei der vergütungsmäßigen Ausgestaltung des AT-Vertrages ist § 1 Abs. 3 des Entgeltrahmenabkommens vom 18. Dezember 2003 (ERA) zu beachten, so dass sich das T-ZUG (A) und (B) mittelbar auch auf die Vergütungshöhe von AT-Beschäftigten auswirkt.

g) Volle Leistung bei Arbeitsunfähigkeit

Da in Fällen von Arbeitsunfähigkeit bzw. Krankheit kein automatisches Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Tarifvertrages eintritt, besteht der Anspruch auf

T-ZUG (A) und (B) in solchen Zeiten ungekürzt fort. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum bereits abgelaufen ist oder ggf. sogar bereits eine Erwerbsminderungsrente in Anspruch genommen wird.

- Mit Urteil vom 23. August 1990 - 6 AZR 124/89 - hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass es sich bei einer durch Krankheit herbeigeführten dauerhaften Verhinderung zur Arbeitsleistung nicht um eine durchgehende wechselseitige Suspendierung der Hauptpflicht, sondern um eine Leistungsstörung handele. Diese berechtige den Arbeitgeber gegebenenfalls zur Kündigung und den Beschäftigten, **Berufsunfähigkeitsrente** oder **Erwerbsunfähigkeitsrente** (ab 1. Januar 2001 "Erwerbsminderungsrente") zu beantragen. Die Krankheit führe aber nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, die Parteien des Arbeitsverhältnisses vereinbarten daneben das Ruhen ausdrücklich oder wenigstens stillschweigend.
- In der Entscheidung vom 7. Juni 1990 - 6 AZR 52/89 - führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit (ab 1. Januar 2001 **Erwerbsminderungsrente**) kein Ruhen "kraft Gesetzes" im Sinne des Tarifvertrages zur Folge habe. Weiter führt der Senat aus: "Um den Ruhendtatbestand (Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten und Fortbestand der Nebenpflichten) zu erreichen, bedarf es regelmäßig der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis nicht zu kündigen, sondern in seinem Rahmen unter gleichzeitiger Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten fortbestehen zu lassen. Eine solche Vereinbarung kann auch konkludent geschlossen werden."

Folgende **Sonderfälle** sind in diesem Zusammenhang zu beachten:

- **Ausdrückliche Ruhensvereinbarung**

Zwar kommt es wie oben dargestellt im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht automatisch zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses, ein solches kann aber zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ausdrücklich vereinbart werden. Rechtsfolge einer solchen Vereinbarung wäre der (anteilige) Wegfall des Anspruchs auf das T-ZUG (A) und (B).

- **Arbeitslosengeld im laufenden Arbeitsverhältnis**

In den letzten Jahren ist die Arbeitsverwaltung dazu übergegangen, langzeiterkrankten Beschäftigten gem. § 145 SGB III Arbeitslosengeld bereits dann zu zahlen, wenn der Arbeitgeber trotz Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses eine so genannte "Verzichtserklärung" abgibt. Danach verzichtet der Arbeitgeber auf die Verfügungsmacht gegenüber dem Beschäftigten, während das Arbeitsverhältnis rechtlich bestehen bleiben soll. Eine solche Verzichtserklärung ist in ihrer Wirkung vergleichbar einer Ruhensvereinbarung und führt deshalb ebenfalls zu einem (anteiligen) Wegfall des Anspruchs auf das T-ZUG (A) und (B).

h) Volle Leistung bei Eintritt im Januar

In Fällen, in denen das Beschäftigungsverhältnis im Monat Januar beginnt und damit die Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 31. Juli erfüllt ist, entsteht der Anspruch auf das T-ZUG (A) und (B) in voller Höhe. Für diesen Fall wurde auf eine Kürzungsregelung verzichtet.

3. Auszahlungszeitpunkt - § 2 Nr. 3 TV T-ZUG

T-ZUG (A) und (B) sind gem. § 2 Nr. 3 grundsätzlich **mit der Abrechnung für den Juli** eines Kalenderjahres auszusahlen.

Die Tarifvertragsparteien haben aber auch die Möglichkeit vorgesehen, durch freiwillige Betriebsvereinbarung den Auszahlungszeitpunkt abweichend festzulegen. Spätestens sind T-ZUG (A) und (B) danach mit der Abrechnung für den September des jeweiligen Kalenderjahres auszusahlen. Hierbei handelt es sich allein um eine Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts, die Stichtagswirkung des 31. Juli hinsichtlich des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen (siehe dazu II. 1.) und der Berechnung der Sonderzahlung bleibt unverändert und lässt sich nicht verschieben.

T-ZUG (A) und (B) können auch unabhängig voneinander auf unterschiedliche Auszahlungszeitpunkte verschoben werden.

Eine betriebliche Verschiebung des Auszahlungstages schließt die Differenzierung (siehe dazu II. 7 a)) nicht aus.

4. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-ZUG

Aus lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht ergeben sich keine Besonderheiten. T-ZUG (A) und (B) sind nach den Grundsätzen einer Einmalzahlung, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeit innerhalb eines einzelnen Entgeltabrechnungszeitraums steht, zu versteuern und zu verbeitragen.

Das bedeutet: Die Zahlung ist grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie erfolgte.

5. Pfändung des Tariflichen Zusatzgeldes

T-ZUG (A) und (B) gehören als Einmalzahlung zum **grundsätzlich pfändbaren Arbeitseinkommen** gemäß § 850 Abs. 2 ZPO.

6. Tarifliche Freistellungszeit

§ 3 verweist hinsichtlich der Möglichkeit statt des T-ZUG (A) i. H. v. 27,5 % eines Monatsentgelts jährlich acht bezahlte freie Tage in Anspruch zu nehmen auf § 25 MTV. Gerade diese **Wahloption „Zeit statt Geld“** war tarifpolitischer Hintergrund für die Schaffung der Sonderzahlung T-ZUG (A).

7. Differenzierung des T-ZUG (B) nach § 4 TV T-ZUG

§ 4 TV T-ZUG bietet zwei Möglichkeiten, das T-ZUG (B) betrieblich anzupassen. Daneben haben die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2022 für die Kalenderjahre 2023 und 2024 ein besonderes - vereinfachtes - Differenzierungsverfahren vereinbart (s. dazu unter 8.). Die im Nachfolgenden dargestellte „normale“ Differenzierungsregelung des § 4 bleibt daneben auch in den Jahren 2023 und 2024 weiterhin nutzbar.

a) Verschiebung / Reduzierung des T-ZUG (B)

§ 4 eröffnet die Möglichkeit, das T-ZUG (B) in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes bis auf Null zu reduzieren oder um bis zu fünf Monate später auszuzahlen, ohne dass sich am Stichtag 31. Juli, der maßgeblich ist für das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen, etwas ändert (siehe dazu II. 3.). Voraussetzung für eine entsprechende betriebliche Änderung ist die **vorherige Zustimmung** der **Tarifvertragsparteien**.

In den Jahren 2023 und 2024 ist zusätzlich das Besondere Differenzierungsverfahren möglich (siehe hierzu nachfolgend unter Ziff. 8 ab Seite 18).

Aufgrund des Tarifwortlautes bedarf es keiner Betriebsvereinbarung. Ausreichend ist eine entsprechende arbeitgeberseitige Entscheidung, der die Tarifvertragsparteien vor deren Umsetzung zustimmen müssen. In der Praxis dürfte sich - auch vor dem Hintergrund der erforderlichen Zustimmung der IG Metall - ein durch eine gemeinsame Regelung mit dem Betriebsrat dokumentierter betrieblicher Konsens empfehlen.

Die Tarifvertragsparteien haben eine nur rahmenmäßige Umschreibung der Tatbestandsvoraussetzungen vorgenommen. Die Differenzierungsmöglichkeit ist vorgesehen, wenn dies „dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich“ ist. Es besteht das gemeinsame Verständnis der Tarifvertragsparteien, dass das Instrument nicht nur für den Sanierungsfall geschaffen wurde. Das Instrument kann also bereits von Unternehmen beansprucht werden, bei denen eine Kostenentlastung die „noch“ bestehende Wettbewerbsfähigkeit absichert. So ist denkbar, dass im Einzelfall beispielsweise schon eine im Vergleich zum Branchendurchschnitt deutlich geringere Umsatzrendite zu einer Antragstellung berechtigt.

Der Tarifvertrag macht keine Verfahrensvorgaben für eine Differenzierung. Welche Anforderungen die IG Metall an den Nachweis stellen wird, dass die Differenzierung dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienen wird, ist daher einzelfallabhängig. Wir empfehlen, dass dem Antrag geeignete (und nach Möglichkeit vom Wirtschaftsprüfer testierte) Unterlagen beigelegt werden, etwa der vorjährige und, soweit vorhanden, der aktuelle Jahresabschluss, ein aktueller Businessplan sowie ein aktueller Liquiditätsplan.

Die IG Metall NRW misst der Einbeziehung der eigenen Mitglieder in den Prozess der Differenzierung nach wie vor eine hohe Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Gewerkschaft nicht verlangen kann, dass aus ihrer Sicht erforderliche Mitgliederversammlungen innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Die Entscheidung darüber, ob man dies gleichwohl gestattet, obliegt den handelnden Personen vor Ort.

Mitgliedsfirmen, für die bereits eine vom Flächentarif abweichende verbandliche **Sonderfallregelung** gilt (etwa mit niedrigeren Einmalzahlungen, verschobenen Tarifierhöhungen oder verlängerten Arbeitszeiten), können an diesem vereinfachten Verfahren nicht partizipieren. Wie in den vergangenen Differenzierungsrunden auch gilt es dort, den Sondertarifvertrag ggfs. entsprechend anzupassen nach den hierfür gültigen Regularien und unter Beachtung der für die Laufzeit grundsätzlich geltenden spezifischen sondertariflichen Regelungen für den betroffenen Betrieb.

Im Rahmen einer Evaluation der Differenzierungsverfahren im Jahr 2019 haben sich die Tarifvertragsparteien auf weitere Verfahrensabreden zur Differenzierung des T-ZUG (B) nach § 4 TV T-ZUG geeinigt:

1. Grundsätzliche Verfahrensabreden

- Auch wenn es sich nach der tariflichen Regelung zunächst um ein betriebliches Verfahren handelt, ist die **Zustimmung der Tarifvertragsparteien** und damit der IG Metall zwingend erforderlich. Deswegen ist die frühzeitige Einbindung der Gewerkschaft sinnvoll.
- Die IG Metall NRW steht dem Differenzierungsverfahren aufgeschlossen gegenüber und wird verfahrenstechnisch **keine Hürden aufbauen**.
- Die IG Metall wird regelmäßig **auf gutachterliche Stellungnahmen** zur wirtschaftlichen Lage des Betriebes **verzichten**, behält sich aber im kritischen Einzelfall in Abstimmung mit der Bezirksleitung die Durchführung eines sog. Quick-Checks vor.
- Die IG Metall legt sehr viel Wert auf eine **Beteiligung ihrer Mitglieder** an diesem Tarifabweichungsprozess.
- Die Differenzierungsoption ist ein den Flächentarifvertrag begleitendes Verfahren und steht daher nur den originär **tarifgebundenen Mitgliedsbetrieben** zur Verfügung, zumal die Zustimmung beider Flächentarifvertragsparteien erforderlich ist.
- Mitgliedsfirmen, für die bereits eine vom Flächentarif abweichende verbandliche **Sonderfallregelung** gemäß des Tarifvertrages Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung (TV ZWB) gilt, können an diesem vereinfachten Verfahren nicht partizipieren. Eine Anpassung des Sondertarifvertrages in dem dafür vorgesehenen „Pforzheim“-Verfahren bleibt unberührt.

2. Konkrete Verfahrensschritte

- Vor der offiziellen Beantragung sondiert der **Arbeitgeber** zunächst sinnvollerweise das Differenzierungsanliegen mit dem **Betriebsrat** und holt die Beratung des regionalen **Arbeitgeberverbandes** ein, um einen möglichst schlüssigen Antrag sicherzustellen.
- Der Antrag auf Verschiebung oder Kürzung des T-ZUG (B) ist unter Beifügung geeigneter **Unterlagen** zur ungünstigen betrieblichen wirtschaftlichen Lage (wie z. B. vorjähriger und aktueller Jahresabschluss, Umsatzplanung, Liquiditätsplanung etc.) zu **begründen**. Eine Testierung der beigefügten Unterlagen durch den Wirtschaftsprüfer kann angeraten sein.
- Der **Arbeitgeberverband** leitet den Antrag des Arbeitgebers an die örtliche IG Metall-Geschäftsstelle weiter.

- Der Antrag sollte rechtzeitig und damit regelmäßig **spätestens Ende Mai / Anfang Juni** eines Kalenderjahres bei der IG Metall-Geschäftsstelle eingehen. Bei dieser Frist handelt es sich nicht um eine Ausschlussfrist. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass ca. sechs Wochen nötig sind, aber auch ausreichen, um das Verfahren transparent und zügig zu einem so rechtzeitigen Ergebnis zu führen, dass es in der Abrechnung für den Monat Juli berücksichtigt werden kann.

Ist der Termin der Fälligkeit des T-ZUG (B) gemäß § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV T-ZUG per Betriebsvereinbarung um maximal zwei Monate verschoben worden, ist ein Differenzierungsverfahren im Anschluss nicht mehr möglich. Dies ist nur dann anders zu sehen, wenn die Betriebsvereinbarung ein späteres Differenzierungsverfahren bereits in den Blick nimmt und die Tarifvertragsparteien in diesen Prozess bereits einbezogen waren. Die Antragsfristen verschieben sich in diesem Fall entsprechend.

Spätestens zwei Wochen nach Antragseingang bei der IG Metall- Geschäftsstelle wird ein **Sondierungsgespräch** über die Erfolgsaussichten geführt, an dem Geschäftsleitung, Betriebsrat, regionaler Arbeitgeberverband und IG Metall-Geschäftsstelle teilnehmen.

- Sieht die IG Metall **Probleme**, dem Differenzierungsantrag stattzugeben, wird sie sich beim zuständigen regionalen Arbeitgeberverband melden, um die Bedenken zu erörtern, ggf. für Nachbesserungen zu sorgen oder das Verfahren in einen Pforzheim-Prozess zu überführen.

Insbesondere bei gravierenden Verfahrensproblemen kann der Verband die Bezirksleitung einschalten.

Sieht die IG Metall trotz dieser Verfahrensschritte keine Möglichkeit, den Antrag zu unterstützen, wird dies **dem Arbeitgeber mitgeteilt**, um diesem rechtzeitig die Gelegenheit zu geben, den Antrag zur Vermeidung weiteren betrieblichen Aufwands zurückzunehmen.

- Wenn die IG Metall-Geschäftsstelle den Antrag grundsätzlich unterstützt, folgt die für sie unverzichtbare **Mitgliederbeteiligung**.

Zwar wird die IG Metall nicht dahin orientieren, dass die Mitgliederbeteiligung in der Arbeitszeit stattfinden muss, doch mag sich die Zustimmung des Arbeitgebers hierzu aller Erfahrung nach als sinnvoll erweisen, um die Erfolgsaussichten zu erhöhen.

- Der formale Akt der **Zustimmung** erfolgt durch die IG Metall Bezirksleitung. Die ebenfalls erforderliche Zustimmung durch METALL NRW wird durch die regionalen Arbeitgeberverbände erklärt, die insoweit generalbevollmächtigt sind.

- Eine **Ablehnung** hat die IG Metall rechtzeitig vor dem Abrechnungslauf der Juli-Abrechnung begründet mitzuteilen.

b) Anpassung des T-ZUG (B) wegen überproportionaler Kostenbelastung

Gemäß § 4 Abs. 2 können die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für das T-ZUG (B) eine geringere Höhe festlegen, wenn sich aufgrund eines hohen Anteils von Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen eine deutlich überproportionale Kostenbelastung ergeben würde.

Für die Beantwortung der Frage, ob eine durch eine Vielzahl von Beschäftigten in unteren Entgeltgruppen ausgelöste überproportionale Belastung besteht, ist zunächst ein Vergleich mit einem Durchschnittsbetrieb in NRW vorzunehmen. Um ein Gefühl dafür zu bekommen, ob der eigene Betrieb diesbezüglich ein „Durchschnittsbetrieb“ ist, hilft ein Blick in die jeweils aktuelle Entgeltstatistik. Ist eine überdurchschnittliche Besetzung der Entgeltgruppen 1 bis 7 im Betrieb gegeben, muss in einem zweiten Schritt die hierdurch entstehende besondere überproportionale Kostenbelastung berechnet werden, wiederum gespiegelt am Durchschnittsbetrieb. Eine aufgrund dieser überproportionalen Kostenbelastung intendierte Abweichung muss aufgrund des Tarifwortlauts zudem „wertgleich“ sein.

In jedem Fall empfiehlt es sich, hierzu die Beratungsleistung der örtlichen Mitgliedsverbände in Anspruch zu nehmen.

8. Besonderes Differenzierungsverfahren für die Kalenderjahre 2023 und 2024

Im Tarifabschluss 2022 ist es – wie bereits erstmals im Tarifabschluss 2021 für die Differenzierung des T-ZUG (B) in 2022 – gelungen, ein **besonderes Verfahren zur Differenzierung des T-ZUG (B) für die Kalenderjahre 2023 und 2024** zu vereinbaren.

Das besondere Differenzierungsverfahren für das T-ZUG (B) ist geregelt in der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (E-TV T-ZUG) vom 22. November 2022 und ist weitgehend identisch mit der Regelung zur besonderen Differenzierung aus dem Tarifabschluss 2021.

Dieses - besondere - Verfahren zeichnet sich dadurch aus, dass in Unternehmen in einer wirtschaftlich schwierigen Situation der Arbeitgeber allein darüber entscheiden kann, die Auszahlung des T-ZUG (B) zunächst um **bis zu neun Monate** zu verschieben. Befindet sich das Unternehmen zum verschobenen (neuen) Fälligkeitszeitraum noch immer in einer wirtschaftlich schwierigen Situation, kann der Arbeitgeber entscheiden, ob das T-ZUG (B) ausgezahlt wird oder gänzlich entfällt. Eine wirtschaftlich schwierige Situation liegt gemäß der Ergänzungsvereinbarung dann vor, wenn die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % liegt (bzw. durch die nachträgliche Auszahlung des T-ZUG (B) unterhalb von 2,3 % rutschen würde). Liegt sie im Zeitpunkt des verschobenen Auszahlungszeitpunktes bei 2,3 % oder darüber, ist das T-ZUG (B) nachträglich auszuzahlen.

Im Einzelnen:

- **Wer ist Arbeitgeber im Sinne des besonderen Differenzierungsverfahrens?**

Adressat der Differenzierungsregelung ist der „Arbeitgeber“ und damit die juristische Person, die Partei des Arbeitsvertrages ist (z.B. eine GmbH). Hieraus folgt, dass die Differenzierung nicht betriebs- sondern nur **unternehmensbezogen** angewendet werden kann. Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, kann die Differenzierung nur einheitlich für das ganze Unternehmen erfolgen.

- **Entscheidung bis Ende Juni 2023 bzw. 2024 über eine Verschiebung der Auszahlung des T-ZUG (B)**

Bis spätestens vier Wochen vor Fälligkeit des T-ZUG (B) im Juli des jeweiligen Kalenderjahres kann der Arbeitgeber entscheiden, die Auszahlung des T-ZUG (B) um bis zu neun Monate zu verschieben (also bis maximal April 2024 bzw. 2025). Voraussetzung ist das Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation. Die Einschätzung, ob eine solche Situation vorliegt, obliegt dem Arbeitgeber. Richtschnur kann hier bereits die Kennzahl einer Nettoumsatzrendite von unter 2,3 % sein, die dann später die Grenze für die Nicht-Auszahlung des T-ZUG (B) markiert. Einen Nachweis über die schwierige wirtschaftliche Situation muss der Arbeitgeber an dieser Stelle nicht erbringen. Neu aufgenommen in die Regelung zum besonderen Differenzierungsverfahren wurde in der Tarifrunde 2022 die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Verschiebung des T-ZUG (B) gegenüber der Belegschaft in der betriebsüblichen Art bekanntzugeben. Aus der 4-Wochen-Frist ergibt sich als spätestster Zeitpunkt für die Verschiebungsentscheidung der **30. Juni 2023 bzw. 2. Juli 2024**.

Eine Verschiebung ist nur **einmalig** und nur um **ganze Monate** möglich. Hieraus folgt, dass mindestens ein Monat verschoben werden muss, um die Differenzierungsklausel als Arbeitgeber nutzen zu können. Der Grund für diese obligatorische Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts liegt darin, dass die IG Metall damit die Hoffnung verbindet, dass sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens während des Verschiebungszeitraums ggf. verbessert.

Hinsichtlich der Frage, um wie viele Monate die Auszahlung des T-ZUG (B) bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation verschoben wird, dürfte insbesondere der Zeitpunkt der Erstellung des Jahresabschlusses relevant sein (siehe dazu unten „Zeitraum zur Bestimmung der Nettoumsatzrendite“).

Nachdem der Arbeitgeber seine Verschiebungsentscheidung getroffen hat, ist der dann gewählte Auszahlungsmonat (frühestens August 2023 bzw. 2024, spätestens April 2024 bzw. 2025) maßgeblich für die endgültige Differenzierungsentscheidung des Arbeitgebers.

- **Anzeige der Verschiebungsentscheidung gegenüber der Belegschaft und den Tarifvertragsparteien**

Die Verschiebungsentscheidung hat der Arbeitgeber der Belegschaft und den Tarifvertragsparteien anzuzeigen. Gegenüber der Belegschaft gilt hierfür die betriebsübliche Art. Gegenüber den Tarifvertragsparteien empfiehlt es sich, der IG Metall Geschäftsstelle und dem Arbeitgeberverband vor Ort eine entsprechende Mitteilung in Textform zukommen zu lassen (z. B. per E-Mail).

- **„Nettoumsatzrendite“ von unter 2,3 %**

Die „Nettoumsatzrendite“ ist eine verbreitete Bilanzkennzahl in der deutschen Rechnungslegung nach Handelsgesetzbuch (HGB). Sie beschreibt das Verhältnis des sich aus der Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) ergebenden **Jahresüberschusses** zu den sich ebenfalls aus der GuV ergebenden **Umsatzerlösen**.

Der Jahresüberschuss ist in der GuV der letzte Posten und beschreibt den Gewinn nach Abzug von Steuern, Abschreibungen und Zinsen. Eine danach erfolgende Verwendung des

Jahresüberschusses - z.B. durch sog. Gewinnabführungsverträge - hat keinen Einfluss auf die Ermittlung der Nettoumsatzrendite.

Die Formel zur Ermittlung der Nettoumsatzrendite lautet also:

$$\frac{\text{Jahresüberschuss}}{\text{Umsatzerlöse}} \times 100$$

Sollte das Unternehmen nicht der deutschen Rechnungslegung nach HGB unterfallen, bedarf es der Einzelfallberatung über den örtlichen Arbeitgeberverband.

Entscheidend ist eine Nettoumsatzrendite von unter 2,3 %, wobei die potenzielle Auszahlung des T-ZUG (B) bei der Ermittlung mit berücksichtigt werden kann.

- **Zeitraum zur Bestimmung der Nettoumsatzrendite**

Da es sich bei der Nettoumsatzrendite um eine Kennzahl handelt, die üblicherweise aus dem Jahresabschluss ermittelt wird, bietet es sich an, auf einen aktuellen - ohnehin zu erstellenden - Jahresabschluss bzw. genauer gesagt auf die dort enthaltene **GuV** abzustellen.

Sollte die GuV bis zu den nachfolgend genannten Zeitpunkten noch nicht vorliegen, ist es auch möglich, zunächst mit einem vorläufigen Zahlenwerk zu operieren; sollte die endgültige GuV dann eine Nettoumsatzrendite von mind. 2,3 % ausweisen, muss das T-ZUG (B) nachgezahlt werden.

Sofern das Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht, bietet es sich an, auf den **Jahresabschluss zum Stichtag 31. Dezember 2023 bzw. 2024** abzustellen. Um das zu ermöglichen, müsste die Verschiebung der Auszahlung des T-ZUG (B) auf den Januar des Folgejahres gelegt werden, damit auf den Jahresabschluss zum Stichtag 31. Dezember 2023 bzw. 2024 rekuriert werden kann.

Fällt das **Geschäftsjahresende auf den 31. März 2023 bzw. 2024**, böte sich die Verschiebung auf den April des jeweiligen Folgejahres an, um auf den Jahresabschluss zum Stichtag 31. März 2023 bzw. 2024 abstellen zu können.

Besonders zu betrachten sind **diejenigen Geschäftsjahre, die beispielsweise am 30. Juni 2023 bzw. 2024 oder 30. September 2023 bzw. 2024 enden**. Da die Verschiebung nur bis maximal April des Folgejahres möglich ist, werden diese Stichtage für den Jahresabschluss in den Jahren 2024 und 2025 nicht mehr durch die Differenzierungsklausel erreicht. Ein Rückgriff auf die Jahresabschlüsse aus dem Jahr 2023 bzw. 2024 (also dem Jahr der Verschiebung) ist auch nicht möglich, da es auf den Zeitpunkt ankommt, auf den die Fälligkeit des T-ZUG (B) verschoben wurde. In diesen Fallkonstellationen muss deshalb eine Art „Zwischenjahresabschluss“ des bis dahin aufgelaufenen Geschäftsjahres erstellt werden. Da sich die Nettoumsatzrendite aus der GuV ermittelt (siehe oben unter „Nettoumsatzrendite von unter 2,3 %“), genügt eine entsprechende „**Zwischen-GuV**“. Ist Geschäftsjahresende beispielsweise der 30. Juni eines Jahres und wird die Auszahlung auf April des Folgejahres verschoben, müsste eine „Zwischen-GuV“ für den Zeitraum 1. Juli bis 31. März des Folgejahres erstellt werden. Auf deren Basis wäre dann die für die Differenzierung maßgebliche Nettoumsatzrendite zu berechnen. Der mit einer solchen „Zwischen-GuV“ einhergehende zusätzliche Aufwand ist nicht zu vermeiden und muss in die arbeitgeberseitige Differenzierungsentscheidung miteinbezogen werden.

- **Erörterung der wirtschaftlichen Situation mit dem Betriebsrat anhand geeigneter Unterlagen**

Die wirtschaftliche Situation und damit die Nettoumsatzrendite ist mit dem (Gesamt-)Betriebsrat vor der endgültigen Nichtauszahlung des T-ZUG (B) anhand geeigneter Unterlagen in einem Gespräch zu erörtern. Auch wenn der Tariftext es nicht ausdrücklich anspricht, empfehlen wir, dies anhand einer von einem Wirtschaftsprüfer testierten (Zwischen-)GuV zu tun. Dies steigert sicherlich die Akzeptanz der Differenzierung.

Liegt ein solches Testat eines Wirtschaftsprüfers nicht rechtzeitig vor, sollte es später nachgereicht werden. Im unwahrscheinlichen Fall, dass sich erst aus der testierten GuV eine Nettoumsatzrendite von mindestens 2,3 % ergibt, müsste das T-ZUG (B) nachgezahlt werden.

- **Abschließende Entscheidung des Arbeitgebers**

Nach erfolgter Erörterung hat der Arbeitgeber vor der Fälligkeit des T-ZUG (B) seine Differenzierungsentscheidung zu treffen. Möglich ist sowohl die Komplettstreichung als auch eine Reduzierung des T-ZUG (B). Die Entscheidung sollte - obwohl ein entsprechender Hinweis in der Tarifregelung fehlt - gegenüber Betriebsrat und Beschäftigten kommuniziert werden.

Liegt die Nettoumsatzrendite zum oben unter dem Punkt „Zeitraum zu Bestimmung der Nettoumsatzrendite“ dargestellten Zeitpunkt unter 2,3 %, kann es Fälle geben, in denen sich die wirtschaftliche Situation in der näheren Zukunft - möglicherweise in Anbetracht einer bereits bekannten Auftragslage - wieder verbessert. Ist beispielsweise für das Geschäftsjahr 2024 ein sehr gutes Ergebnis zu erwarten, lag die Nettoumsatzrendite des Jahres 2023 aber noch unter 2,3 %, kann es unter Akzeptanzgesichtspunkten personalpolitisch eine Überlegung sein, die objektiv mögliche Streichung des Zusatzbetrags wegen der positiven Prognose nicht oder nur teilweise vorzunehmen.

Verbleibt es bei einer Auszahlung des T-ZUG (B), gilt für dessen Anspruchsvoraussetzungen weiterhin der Stichtag 31. Juli 2023 bzw. 2024. Für die Anspruchsvoraussetzungen des T-ZUG (B) - also bestehendes Arbeitsverhältnis, Mindestbetriebszugehörigkeit von sechs Monaten - verbleibt es beim Stichtag 31. Juli, da es sich um eine reine Verschiebung der Fälligkeit bzw. des Auszahlungszeitpunktes handelt.

- **Anzeige der Differenzierungsentscheidung gegenüber den Tarifvertragsparteien**

Die abschließende Entscheidung des Arbeitgebers, das T-ZUG (B) entfallen zu lassen, ist den Tarifvertragsparteien anzuzeigen. Hierzu empfiehlt es sich, der IG Metall Geschäftsstelle und dem Arbeitgeberverband vor Ort eine entsprechende Mitteilung in Textform zukommen zu lassen (z. B. per E-Mail).

III. DAS TRANSFORMATIONSGELD - § 2 NR. 4 TV T-ZUG

Mit dem Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 30. März 2021 wurde erneut - anstatt einer Tabellenerhöhung - eine weitere tarifliche Sonderzahlung, das „Transformationsgeld“ (T-Geld), eingeführt. Dieses tritt als weitere Sonderzahlung neben die unverändert fortbestehenden Sonderzahlungen des T-ZUG (A) und T-ZUG (B). § 2 wurde entsprechend erweitert.

Die neue tarifliche Einmalzahlung folgt in ihrer abrechnungstechnischen Behandlung den Grundsätzen, die auch für das T-ZUG (A) gelten, sodass trotz einer Erweiterung des Tarifregelwerkes für den Anwender keine besonderen Schwierigkeiten zu erwarten sind.

Anders als das T-ZUG (A) ist das T-Geld nicht mit der Abrechnung für den Juli, sondern bereits für den Februar eines Kalenderjahres fällig. Durch Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit bei Liquiditätsproblemen ab dem Jahr 2023 von Februar auf spätestens April des jeweiligen Kalenderjahres verschoben werden.

Die Höhe des T-Geldes beträgt 18,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts.

Die Bezeichnung als Transformationsgeld legt eine weitere Funktion des T-Geldes offen: Dieses kann im Rahmen von Arbeitszeitabsenkungen bei Beschäftigungsproblemen gemäß § 15.1 und § 15.5 MTV zur Gegenfinanzierung eines arbeitnehmerfinanzierten Teilentgeltausgleichs verwendet werden.

1. Anspruchsvoraussetzungen

Das durch den Tarifabschluss 2021 neu eingeführte Transformationsgeld (T-Geld) folgt in seiner Struktur der Sonderzahlung des T-ZUG (A). Es handelt sich ebenfalls um eine jährlich wiederkehrend auszuzahlende Sonderzahlung. Auch für das T-Geld ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit an einem bestimmten Stichtag maßgeblich.

Voraussetzung für den Zahlungsanspruch auf T-Geld ist danach, dass der Beschäftigte bzw. Auszubildende

- am 28. Februar des laufenden Kalenderjahres in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht und
- zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört.

a) Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag

Wie beim Tariflichen Zusatzgeld erfordert der Anspruch auf das Transformationsgeld das Bestehen eines Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses am maßgeblichen Stichtag. Maßgeblicher Stichtag für das Transformationsgeld ist der **28. Februar** eines Kalenderjahres.

Die Ausführungen zum Anspruch auf das T-ZUG (A) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor und nach dem Stichtag (siehe dazu II. 1. a)) gelten entsprechend. Es besteht deshalb **kein Anspruch**, auch kein anteiliger, auf das T-Geld, wenn der Beschäftigte vor dem Stichtag 28. Februar aus dem Unternehmen ausscheidet. Maßgeblich

ist der Zeitpunkt des wirksamen Ausscheidens, so etwa bei einer Kündigung nicht deren Ausspruch, sondern der Eintritt ihrer Wirkung.

Praxishinweis: Hieraus ergibt sich juristisch eindeutig, dass Beschäftigte, die vor dem 28. Februar ausscheiden, keinen Anspruch auf das T-Geld haben. Für solche Beschäftigte kann aber auf übertariflicher Grundlage - soweit vom Arbeitgeber personalpolitisch gewollt - eine soziale Ausgleichszahlung für das nicht beanspruchbare T-Geld ggf. in Form einer Abfindung vereinbart werden.

Besonders zu verweisen ist auf die Ausführungen zum T-ZUG für den Fall des Ausscheidens aus dem Unternehmen nach erfolgter Zahlung des T-ZUG. Da das T-Geld bereits im Februar eines Kalenderjahres fällig wird, ist ein etwaiges Ausscheiden aus dem Unternehmen oder (anteiliges) Ruhen des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr oft noch nicht absehbar, sodass die Problematik des Entstehens von Rückgewähransprüchen und der Einwand der Entreicherung auf Seiten des Beschäftigten virulenter ist.

Ist das unterjährige Ausscheiden aus dem Unternehmen vor Auszahlung des T-Geldes bereits bekannt, empfiehlt sich die Auszahlung des T-Geldes nur in reduzierter Höhe vorzunehmen. Da bei einer Auszahlung im Februar aber oft noch nicht absehbar ist, ob das Beschäftigungsverhältnis bis zum 31. Dezember des Jahres andauern wird, erscheint bei Auszahlung der Hinweis an den Beschäftigten opportun, dass ein Ausscheiden (oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses) vor dem 31. Dezember zu anteiligen Rückgewähransprüchen führt.

b) Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 28. Februar eines Kalenderjahres

§ 2 Nr. 4 Abs. 1 verlangt für das Entstehen des Anspruchs auf das T-Geld eine ununterbrochene **Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten** am Stichtag des 28. Februars. Auf die Ausführungen zur Betriebszugehörigkeit für das T-ZUG (A) und (B) kann für die Bestimmung der Betriebszugehörigkeit im Rahmen des T-Geldes verwiesen werden.

Auch für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit gelten die Ausführungen zum T-ZUG (A) und (B) entsprechend (siehe dazu A.II.2.). Entscheidend ist demnach, wann der Beschäftigte in den Betrieb eingetreten ist. Von diesem Datum an berechnet sich die Zugehörigkeit gem. §§ 187, 188 BGB. Für das Ende des Berechnungszeitraums ist gem. § 188 Abs. 2 BGB der **Ablauf** des Tages der 6-Monatsfrist entscheidend, der dem Tag vorhergeht, der dem Datum des Fristanfangs entspricht.

Beispiel:

Bei einem Eintritt in das Arbeitsverhältnis am 1. September des Vorjahres ist die 6-monatige Betriebszugehörigkeit erst mit Ablauf des 28. Februars, also erst am 1. März erreicht, so dass in diesem Fall kein Anspruch auf das T-Geld besteht.

Nur bei einem Beginn des Arbeitsverhältnisses **spätestens am 28. August des Vorjahres** kann eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten zum Stichtag 28. Februar erreicht werden.

Praxishinweis: Für Auszubildende ergibt sich aus vorgenannten Fristberechnungen, dass bei einem **Beginn des Ausbildungsverhältnisses zum 1. September des Vorjahres kein Anspruch auf Zahlung des T-Geldes im ersten Ausbildungsjahr** besteht.

Vor dem Hintergrund dieser juristischen Situation besteht die personalpolitische Möglichkeit, das T-Geld in einem solchen Fall in für die Auszubildenden günstiger Anwendung gleichwohl zu zahlen.

c) Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung

Ein tatsächliches Erbringen der Arbeitsleistung ist - wie auch beim Anspruch auf das Tarifliche Zusatzgeld - keine Voraussetzung des T-Geldes nach dem TV T-ZUG. Es gelten daher die Ausführungen zum T-ZUG (A) und (B) entsprechend (siehe dazu II. 1 c)).

2. Höhe /Berechnung/ Kürzung

Das T-Geld ist durch den Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 30. März 2021 neu in das Tarifwerk für die Metall- und Elektroindustrie NRW aufgenommen worden.

Das T-Geld beträgt 18,4 Prozent des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts und ist mit der Abrechnung für den Februar auszuzahlen. Für Auszubildende gelten die Prozentsätze entsprechend bemessen an der monatlichen regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

Berechnungsgrundlage für die Höhe des T-Geldes ist das nach § 38.2 Abs. 2 MTV ermittelte monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt. Die Berechnungsgrundlage entspricht derjenigen des T-ZUG (A). Beide Sonderzahlungen orientieren sich an der Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung nach § 38 ff. MTV, wonach zwischen festen und variablen Entgeltbestandteilen zu unterscheiden ist.

Für die Ermittlung der Berechnungsgrundlage und auch für Fragen der Kürzung verweisen wir vollumfänglich auf die entsprechenden Ausführungen zum T-ZUG (A) (siehe dazu II. 2. c)-g)). Soweit beim T-ZUG (A) der Stichtag 31. Juli für Berechnungsfragen maßgeblich ist, ist dies beim T-Geld der 28. Februar.

3. Auszahlungszeitpunkt - § 2 Nr. 4 Abs. 6 TV T-ZUG

Gemäß § 2 Nr. 4 Abs. 7 ist das T-Geld als Einmalzahlung mit der Abrechnung für den Monat Februar fällig.

Ab dem Kalenderjahr 2023 besteht die Möglichkeit, **durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit des T-Geldes um bis zu zwei Monate zu verschieben**. Anders als bei der Verschiebung der Fälligkeit des T-ZUG ist im Fall des T-Geldes allerdings gem. § 2 Nr. 4 Abs. 7 das Vorliegen von Liquiditätsproblemen erforderlich. Diese können beispielsweise aus anderen zu Jahresbeginn anfallenden Zahlungsverpflichtungen des Unternehmens etwa für Versicherungspolice resultieren. Wie beim T-ZUG (A) und (B) ist die zeitliche Verschiebung auf einen Zeitraum von zwei Monaten begrenzt, d.h., spätestens mit der Abrechnung für den Monat April muss das T-Geld ausgezahlt werden.

4. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-Geldes

Grundsätzlich handelt es sich beim T-Geld wie auch beim T-ZUG (A) und T-ZUG (B) um eine Einmalzahlung, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeit innerhalb eines bestimmten Entgeltabrechnungszeitraums steht. Die Berechnung der für Einmalzahlungen anfallenden Sozialversicherungsbeiträge erfolgt dabei in der Regel in dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden. Von der grundsätzlichen Regel, dass die Zahlung in dem Zeitraum, in dem sie

gezahlt worden ist, abzurechnen und auch zu verrechnen ist, gibt es jedoch mit der sog. **Märzklausel** eine wichtige Ausnahme. Danach werden Sonderzahlungen, die im ersten Quartal eines Kalenderjahres ausgezahlt werden, unter bestimmten Voraussetzungen dem Vorjahr zugeordnet. Da das T-Geld - vorbehaltlich der Möglichkeit zur Verschiebung der Fälligkeit gem. § 2 Nr. 4 Abs. 7 - mit der Abrechnung für den Monat Februar fällig ist, findet also die Märzklausel Anwendung.

Exkurs: Märzklausel

Hiernach werden von Januar bis März geleistete Einmalzahlungen sozialversicherungsrechtlich dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres zugeordnet, wenn durch die Einmalzahlung zusammen mit dem laufenden Entgelt im Auszahlungsjahr die anteilige Beitragsbemessungsgrenze (BBG) überschritten würde. Dies gilt aber nur, wenn der / die Beschäftigte im Vorjahr bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist und im aktuellen Berechnungszeitraum überhaupt Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind (z.B. nicht bei Krankengeldbezug, Elternzeit). Unerheblich ist, wenn sich bei dieser Zuschreibung ein niedrigerer beitragspflichtiger Betrag ergibt, als wenn die Zahlung dem laufenden Jahr zugeschrieben würde. Die Zuschreibung erfolgt für alle Sozialversicherungszweige mit einer Sondermeldung. Zu beachten ist, dass die Märzklausel in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht angewendet wird. Auf die lohnsteuerrechtliche Behandlung des T-Geldes hat die Anwendung der März-Klausel keinen Effekt.

5. Pfändung des Transformationsgeldes

Auch das T-Geld gehört wie das T-ZUG (A) und (B) als Einmalzahlung zum grundsätzlich pfändbaren Arbeitseinkommen gemäß § 850 Abs. 2 ZPO.

IV. EXKURS: AUSGLEICHSAUZAHLUNGEN BEI KOLLEKTIVER ARBEITSZEIT-ABSENKUNG - § 15.2 ABS. 2 MTV

Sowohl das T-ZUG (A) und (B) wie auch das T-Geld können zur Verrechnung von Ausgleichszahlungen bei Arbeitszeitabsenkungen gemäß §§ 15.1 und 15.5 MTV herangezogen werden. Bestehen in einem Unternehmen vorübergehende Beschäftigungsprobleme, so können die Betriebsparteien zur Vermeidung von Kündigungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung für bis zu zwölf Monate absenken (§ 15.1 MTV). Im Zuge von Transformationsprozessen ist eine Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung für bis zu 36 Monate möglich (§ 15.5 MTV).

Um finanzielle Einbußen der Beschäftigten durch den hieraus resultierenden Wegfall eines Teils der monatlichen Vergütung abzumildern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen an die Beschäftigten vereinbaren, die wiederum mit den tariflichen Sonderzahlungen (T-Geld, T-ZUG (B), T-ZUG (A), zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung) verrechnet werden können (§ 15.2 MTV).

Die Betriebsparteien sind grundsätzlich in der Wahl der zu verrechnenden Sonderzahlung(en) frei. Die in § 15.2 Abs.2 MTV vorgesehene Reihenfolge T-Geld, T-ZUG (B), dann T-ZUG (A) resultiert dennoch aus einer von den Tarifvertragsparteien präferierten Reihenfolge.

Hinweis: Werden Ausgleichszahlungen im Rahmen einer Arbeitszeitabsenkung mit dem Anspruch auf das T-ZUG (A) verrechnet, ist die durch das Tarifiergebnis 2021 in § 3 aufgenommene Regelung des § 3 Nr. 2 zu beachten. Bei einer entsprechenden vollständigen Verwendung des T-ZUG (A) für Ausgleichszahlungen im Sinne des § 15.2 MTV reduziert sich der Anspruch nach § 25 MTV auf Freistellungstage statt T-ZUG (A) von 8 auf 2 Tage bei regelmäßig 5 Arbeitstagen pro Woche.